

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Евстифеев Александр Сергеевич

студент, Тольяттинского государственного университета, РФ, г. Тольятти

## PROBLEMS OF FORMING A MOTIVATION SYSTEM

*Alexander Evstifeev*

*Student, Togliatti State University, Russia, Togliatti*

**Аннотация.** Мотивация - это постоянная, а иногда и неуловимая цель для лидеров бизнеса, которые должны работать, чтобы сбалансировать потребность в организационном контроле с удовлетворенностью сотрудников. Хотя низкая мотивация может исходить из ряда источников, она может привести ко многим из тех же самых негативных эффектов. Понимание недостатка низкой мотивации может также помочь предприятиям избежать ее в первую очередь.

**Abstract.** Motivation is a constant and sometimes elusive goal for business leaders who must work to balance the need for organizational control with employee satisfaction. Although low motivation can come from a number of sources, it can lead to many of the same negative effects. Understanding the lack of low motivation can also help enterprises avoid it in the first place.

**Ключевые слова:** мотивация персонала, проблемы мотивации, понимание мотивации, организационный контроль, низкая мотивация, качество работы

**Keywords:** staff motivation, problems of motivation, understanding of motivation, organizational control, low motivation, quality of work

Эффект низкой мотивации сотрудников может принимать несколько различных форм. В большинстве случаев это приводит к некоторому типу плохой работы. Сотрудники, которым не хватает мотивации, могут перестать заботиться о качестве своей работы. Те, кто не ожидает признания, скорее всего, будут чувствовать себя комфортно, обвиняя их в неспособности достичь поставленных целей или в выполнении низкокачественной работы, что оставляет им мало оснований уделять дополнительное время или усилия своим задачам.

В то время как потери производительности покрывают качественный эффект низкой мотивации, снижение производительности является одним из количественных эффектов проблемы. Например, низкая мотивация поощряет прогулы, включая неоправданные или незапланированные пропуски и хроническое опоздание. Сотрудники, которым не хватает мотивации, могут также проводить больше рабочего времени, занимаясь личными вопросами или общением, что способствует снижению производительности.

Низкая мотивация часто сопряжена с большими затратами для предприятий, которые испытывают ее на своих рабочих местах. По словам Николь Финк из Университета Роберта Уэслиана, низкий уровень морального духа обходится американским предприятиям в сотни миллиардов долларов в год, большая часть которых вызвана незапланированным отсутствием на работе. Для предприятий всех размеров это представляет собой конкурентный недостаток по сравнению с предприятиями с высоким уровнем мотивации. Однако для малого бизнеса и тех, кто сталкивается с финансовыми трудностями, это может означать разницу между выживанием и уходом из бизнеса.

Как нет единой причины низкой мотивации сотрудников, так и единого решения не существует. Тем не менее, предприятия могут предпринять шаги для поддержания высокой мотивации или решения проблемы отсутствия морального духа. Выслушивание сотрудников и рассмотрение их жалоб является одним из способов определения источника проблемы мотивации. Если сотрудники не чувствуют, что их ценят или им доверяют, система распознавания - например, бонусы за результативность или большая ответственность за определенные должности - может решить проблему. Лидерское служение, которое относится к стилю управления, который ставит потребности других работников выше личных достижений, является еще одной стратегией, которую бизнес может использовать для создания нисходящего подхода к повышению мотивации.

Когда группы людей работают вместе, конфликт неизбежен. Как правило, конфликт в любой организации является неудобным, трудоемким и контрпродуктивным. Это может снизить производительность на рабочем месте, и если его не контролировать, оно ухудшится. Существует несколько причин или конфликтов на рабочем месте, некоторые из которых более распространены, чем другие, но после их выявления эти проблемы можно устранить, чтобы уменьшить конфликт. В конце концов, управление организационными конфликтами улучшит моральный дух и производительность труда.

Непонимание - частый источник организационного конфликта. Часто недоразумения вызваны слухами, которые остаются непроверенными. Для решения этой проблемы руководители должны регулярно сообщать о статусе организации и любых изменениях заблаговременно. Это замедлит «мельницу слухов» и уменьшит недопонимание.

Конфликт может возникнуть, когда сотрудники не понимают свою роль или функции работы. Неопределенность в отношении того, «кто что делает», может заставить коллег почувствовать, что они работают непропорционально тяжелее, чем другие. Это также может привести к «войнам за власть», когда работник считает, что его коллега нарушает их обязанности. Четкое определение ролей и обязанностей внутри организации может уменьшить конфликты этого типа.

У каждого разные личности и стили в подходе к работе. Сотрудники с высокой дисперсией в этих областях могут иметь напряженные отношения. Для менеджеров важно помочь руководителям разбить проблемы на фундаментальные проблемы и избежать проблем личности. Это один из самых трудных источников организационных конфликтов для исправления, так как личности трудно изменить. Сотрудникам с личностными различиями может потребоваться интенсивное решение проблем и обучение по разрешению конфликтов, чтобы преодолеть эту проблему и совместно работать вместе.

Политика и процедуры на рабочем месте наводят порядок и повышают эффективность. В условиях слабой политики сотрудники обычно не соответствуют ожиданиям руководства. Это также может привести к проблемам безопасности. Конфликт может возникнуть между коллегами или руководством, когда работник отклоняется от требуемых политик, процедур или правил работы. Надзорным органам важно следить за соблюдением политики и предпринимать корректирующие действия на ранних стадиях несоблюдения.

Проблемы лидерства являются распространенным источником конфликта. Они могут включать предотвращение конфликтов вместо решения проблем с подчиненными. Это позволяет конфликту разлагаться. В других случаях руководители могут «играть в фавориты» с некоторыми сотрудниками. Это может затруднить мобилизацию помощи подчиненных в трудные времена. Непоследовательность в принятии решений также может вызвать

проблемы, такие как путаница в ожиданиях и организационном направлении. Для менеджеров и руководителей важно проявлять последовательное лидерство и справедливо относиться к каждому сотруднику.

Наличие высоких успеваемости на заработной плате не обязательно плохо. Мерриам-Вебстер определяет отличника как «трудолюбивого и успешного». Кто не хотел бы трудолюбивых и успешных сотрудников? Успешные ученики ставят перед собой высокие цели и посвящают себя достижению этих целей независимо от того, что для этого нужно.

Тем не менее, нереально ожидать, что все в вашей команде будут иметь или поддерживать уровень фокуса и управлять тем, что демонстрируют отличники. На самом деле, если вы работники с высокими показателями, вам, возможно, придется немного изменить свой стиль управления с ними. Высокие успевающие могут казаться невосприимчивыми к выгоранию, но это все же может повлиять на них. Возможно, вам придется обуздать их, чтобы помочь им оставаться продуктивными, заряженными энергией и сосредоточенными на долгое время.

Преуспевающие - это страстные, конкурентоспособные и новаторские люди, которые решают проблемы с единственной целью: «победить» любыми необходимыми средствами. Успешные люди не довольны статус-кво и не согласятся на «так, как всегда». Они получают интенсивное личное удовлетворение от достижения своих целей.

Они берут на себя личную ответственность за свой успех и могут расстроиться из-за отсутствия усилий у других людей. Успешные ученики настойчивы, всегда ищут новых навыков и знают, что они приносят что-то ценное на стол. Быть успешным против одаренных означает сосредоточиться на достижениях, а не только на одной области знаний.

Если вы хотите внедрить творчество и инновации на рабочем месте, преуспевающий сделает свое дело. Тем не менее, они могут быть разочарованы тем, что их коллегам не хватает такого же жгучего драйва. Они навязывают полное владение проектами навязчивым способом и не легко отрываются от работы для достижения здорового баланса между работой и личной жизнью.

Если вы хотите, чтобы застойный, но многообещающий проект действительно прогрессировал или выполнялся, отличник - прекрасное дополнение к вашей команде. Но если вы работаете в компании или отрасли, чувствительной к иерархии и политике, то, что вы добьетесь успеха, вы можете получить небольшой хаос. Это потому, что отличникам не важно, кого обижают их методы. Они заботятся только о том, чтобы все было сделано.

Поскольку успешность может быть как благословением, так и проклятием, важно знать, как адаптировать свой стиль управления. Вы можете предотвратить выгорание у тех, кто хорошо успевает, дать им необходимую поддержку и избежать драмы в офисе.

Например, несмотря на то что отличники чувствуют большое личное удовлетворение своими достижениями, обязательно признайте их тяжелую работу и достижения. С другой стороны, если они работают сверхурочно, чтобы добиться цели, вмешайтесь. Нужно ли продлевать срок? Поощряйте их проводить время вне работы, чтобы они могли обновляться каждый день.

Не позволяйте успешным игрокам выбирать коллег, которых они считают неэффективными. Подтвердите, что ваша работа как менеджера - оценивать, мотивировать и обучать сотрудников по мере необходимости. Любые жалобы должны быть доведены до вас.

Для успешных учеников нужна цель, к которой нужно стремиться, поэтому предоставление им дорожной карты краткосрочных и долгосрочных целей может быть чрезвычайно полезным для их мотивации и поддержания их на правильном пути. Они могут чувствовать себя выполненными при достижении каждой краткосрочной цели, сохраняя при этом свой «приз» в будущем.

Тем не менее, дайте им немного свободы для творчества и новаторства в том, как именно они достигают этих целей. Не микроуправление. Успешные люди, вероятно, будут интересоваться эффективностью, и если им не понравится текущий процесс или рабочий процесс, они его

изменят. Позволь им.

В то же время, будьте предельно ясны о том, что не разрешено. Например, одна из проблем с высокими показателями успеваемости заключается в том, что им может показаться, что им нужно обратиться к генеральному директору, чтобы запросить дополнительные ресурсы. Подчеркните, что им нужно обратить внимание на иерархию вашей компании и поговорить со своим непосредственным руководителем обо всех проблемах. Будьте уверены, чтобы они чувствовали себя услышанными и поддержали, когда они делают.

### **Список литературы:**

1. Мирзаева И.И. Управление системой мотивации персонала / Мирзаева И.И., Ганиева Л.Р., Гуничева Е.Л. // Итоги 2016 года : идеи, достижения : сб. материалов III Регион. науч.-практ. конф. с всерос. участием. - 2016. - С. 179-184
2. Магура М.И. А вы знаете, какую отдачу получает ваша компания от своего персонала? // Управление персоналом. 2017. № 11. С. 59-62
3. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2019. С. 74-77
4. Мескон, М.Х. Основы менеджмента [Текст]: пер. с англ / М.Х. Мескон, М.Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 2018. - 704 с.
5. Наумова, С.А. Типология работников: вопросы управления [Текст] – М., 2018 г. – 215 с.
6. Организационное поведение [Текст]: учебник / Красовский, Ю.Д. – М.: ЮНИТИ – Дана, 2017. – 528 с.